

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan. Sebagai aset, karyawan harus bisa dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko (2001:4) keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Akan tetapi, mengolah sumber daya manusia atau karyawan bukanlah hal yang mudah, karena karyawan tidak dapat dan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik, masing-masing dari mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Karyawan berperan aktif dalam aktivitas perusahaan dalam hal mewujudkan tujuannya. Perusahaan secara umum bertujuan memenuhi keinginan pasar. Menurut Hariandja (2002:312) “Secara sosial, pekerja merupakan aset masyarakat sebagai subyek dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan dengan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan keselamatan kerja dan meningkatkan profesionalisme departemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola produktivitas.”

Menurut teori Malcolm Baldrige (Abdul, 2005:111) dalam konsep *high quality* menjelaskan bahwa “Fokus pada Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kategori kelima dari kriteria Baldrige. Kategori ini menilai bagaimana sistem kerja, motivasi, dan pembelajaran pegawai dalam membangun kondisi yang memungkinkan pemberdayaan pegawai secara penuh

dan selaras dengan tujuan serta rencana tindakan perusahaan secara menyeluruh.” Dengan kata lain produktivitas yang maksimal oleh suatu perusahaan didukung dengan kesejahteraan karyawannya. Banyak hal yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dan salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran perusahaan untuk pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan masih sangat rendah. Perusahaan menganggap hal tersebut adalah resiko karyawan dan perusahaan tidak mau dirugikan. Akan tetapi, bidang manajemen personalia yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dewasa ini semakin penting.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ini perlu diperhatikan, terlebih oleh perusahaan-perusahaan yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, mengingat pula pemerintah juga menganjurkan melakukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan.

Faktor penting yang perlu mendapat perhatian lebih adalah pengukuran terhadap pencapaian peningkatan keselamatan karyawan, keamanan, dan kesehatan. Kegagalan dalam meningkatkan kesehatan, keamanan, dan faktor ergonomis di tempat kerja mungkin akan meningkatkan kecelakaan dan penurunan kesehatan yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan (Abdul, 2005:125). Dengan menurunnya produktivitas karyawan, maka akan memengaruhi produktivitas hasil usaha, yang nantinya akan berimbas pada penurunan keuntungan.

Dalam rangka menciptakan kondisi dan situasi yang aman dan nyaman di tempat kerja, setiap perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang memadai bagi para pekerjanya, untuk melindungi keselamatan fisik dan mental mereka dari kecelakaan dan sakit akibat pekerjaan yang mereka lakukan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu dengan mengadakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996, yang dimaksud dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Sastrohadiwiryo, 2005: 45).

Dengan adanya sistem ini, diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal tanpa harus merasa takut atau was-was terhadap hal-hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau sakit akibat kerja. Sebagaimana maksud dari tujuan Sistem K3 yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo sebagai berikut: "Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif" (Sastrohadiwiryo, 2005: 45).

Pada prakteknya, pelaksanaan sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain sangat bervariasi, fase pertumbuhan dan ukuran perusahaan juga ikut menentukan. Seperti perusahaan yang baru dirintis contohnya, biasanya akan memomorduakan keselamatan kerja, karena akan menempatkan unsur-unsur survival sebagai

unsur pertamanya. Akan tetapi, pada perusahaan-perusahaan besar perhatian dan kesadaran akan keselamatan kerja merupakan hal utama (Anoraga&widiyanti, 1993: 64).

Keselamatan dan kesehatan pekerja amat penting untuk diperhatikan, karena sebagai sumber daya dalam sebuah perusahaan, tanpa mereka perusahaan tidak dapat mencapai keberhasilan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Efendi (dalam Rohimah, 2005: 4): "Bahwa faktor yang menjadi penggerak utama dalam keberhasilan dunia usaha adalah karyawan/pekerja". Sehingga, setiap perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan dan perlindungan pekerja, agar mereka bisa bekerja lebih optimal. Setiap pekerjaan tentu mengandung resiko dalam bentuk kecelakaan kerja, seperti tergores atau terkena benda tajam, kejatuhan benda-benda, atau bahkan ada anggota tubuh yang patah, dan sakit fisik. Hal ini dapat disebabkan karena alat-alat kerja yang mereka gunakan memiliki resiko untuk melukai pekerja, bila tidak hati-hati atau tidak menjaga diri dengan peralatan yang dibutuhkan, tentu kejadian ini bisa terus terulang.

Belum lagi masalah yang berhubungan dengan mesin-mesin yang digunakan, masalah yang muncul antara lain suara yang bising, naiknya temperatur ruangan, dan getaran mekanis. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wingjosubroto (dalam Rohimah, 2005: 5) bahwa: "Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi manusia pada saat bekerja adalah: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, pencahayaan, kebisingan, bau-bauan, getaran mekanik, dan warna".

Perhatian terhadap keselamatan kerja pada mulanya lebih menekankan pada perlindungan pekerja dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan akibat kerja. Kemudian, seiring dengan kemajuan industri, perusahaan mulai memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerja dari kesakitan fisik maupun *psikis*.

Karyawan tidak hanya memerlukan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, tetapi karyawan juga perlu mendapatkan jaminan K3. Jaminan itu berguna apabila dalam suatu kondisi karyawan terjadi kecelakaan, sakit atau sesuatu yang dapat membahayakan jiwa karyawan. Di sini perusahaan biasanya bekerjasama dengan rumah sakit atau pelayanan kesehatan. Dalam jaminan K3 tersebut karyawan akan lebih merasa tenang apabila sesuatu keadaan yang tidak diinginkan terjadi. Segala bentuk upaya perusahaan terkait secara langsung dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini upaya memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan produktivitas merupakan hasil dari perencanaan yang tepat dari investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik dan dari efisiensi yang tinggi. Produktivitas sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku dari suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan Sumber Daya Manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan Sumber Daya Manusia yang telah dimilikinya, di mana salah satu kebijakan yaitu dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan.

PT. Pos Indonesia Kantor Pos Malang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa mail, logistik dan keuangan yang terbilang sebagai pemimpin pasar di Indonesia, khususnya kota Malang. Sehingga dapat dikatakan perusahaan tersebut mempunyai kredibilitas dan berkompeten di bidangnya. Menurut pengalaman penulis sewaktu menjalankan PKLI di tempat tersebut ada sedikit masalah yang berkaitan dengan penerapan program K3, antara lain ; penataan barang-barang logistic yang kurang teratur, penggunaan transportasi yang

kurang diperhatikan keamanannya, tata ruang kerja yang kurang teratur, dan masih banyak lagi kekurangan-kekurangan yang ada di tempat kerja.

Hal tersebut jika tidak diantisipasi atau dikelola dengan baik tidak menutup kemungkinan akan menjadi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.
 - c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang dalam membantu mengidentifikasi bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.